

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma

Mari Hirvonen

HOITAJIEN TYYTYVÄISYYS TYÖAIKA-AUTONOMIAN TOTEUTUKSEEN JA VAIKUTUKSIIN

Opinnäytetyö
Helmikuu 2013



OPINNÄYTETYÖ
Helmikuu 2013
Hoitotyön koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
p. 050 405 4816

Tekijä
Mari Hirvonen

Nimike
Hoitajien tyytyväisyys työaika-autonomian toteutukseen ja vaikutuksiin

Toimeksiantaja
Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä

Tiivistelmä
Työaika-autonomia on kehitetty työssä jaksamisen lisäämiseksi. Työaika-autonomia mahdollistaa työn ja yksityiselämän joustavamman yhteensovittamisen yksilöllisillä työvuoroilla. Työvuorot suunnitellaan yhteistyössä työyhteisön kanssa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden tyytyväisyyttä työaika-autonomian toteutukseen ja vaikutuksiin. Tutkimustuloksia käytetään osaston sisäisessä työaika-autonomian kehittämisessä. Opinnäytetyö oli kvantitatiivinen kyselytutkimus. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella kesän 2012 aikana. Opinnäytetyö oli Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän toimeksianto. Kyselyyn vastasi 17 (n=17) työntekijää eli vastausprosentti oli 58,6. Aineistosta laskettiin frekvenssit ja prosenttiosuudet. Avointen kysymysten aineisto pelkistettiin ja ryhmiteltiin kehitysehdotuksiksi.

Työaika-autonomian toteutuksessa vastaajat olivat tyytyväisiä suunniteltujen työvuorojen toteutumiseen, ja omat työvuorot suunniteltiin mielellään. Työaika-autonomiaan oltiin sitoutuneita ja sitä haluttiin jatkaa. Työaika-autonomian vaikutuksista vastaajat kokivat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen sekä vapaa-ajan ja harrastusten suunnittelun helpottuneen. Työaika-autonomia oli vaikuttanut työyhteisön työilmapiiriin positiivisesti, ja työntekijän työssä jaksaminen oli lisääntynyt. Jatkotutkimusehdotuksena on seuranta-tutkimus vuoden kuluttua nyt tuotetulla kyselyllä ja saada tietoa työaika-autonomian käytöstä pidemmällä aikavälillä.

Kieli

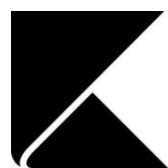
suomi

Sivuja 34

Liitteet 7

Asiasanat

työaika-autonomia, hyvinvointi, työvuorosuunnittelu



Karelia
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

THESIS
February 2013
Degree Programme in Nursing
Tikkarinne 9
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 50 405 4816

Author
Mari Hirvonen

Title
Satisfaction with Implementation and Effects of Working Hours Autonomy Among Nurses

Commissioned by
The Joint Municipal Authority for Medical and Social Services in North Karelia

Abstract

Working hours autonomy has been developed to increase well-being among employees. Working hours autonomy enables more flexible integration of work and private life through tailored shifts. Work shifts are planned in cooperation with the work community.

The purpose of this study was to investigate employee satisfaction with the implementation and effects of working hours autonomy. The results will be used to develop internal working hours autonomy on a certain ward. The study was a quantitative survey. The data were collected by a questionnaire during the summer of 2012. The thesis was commissioned by the Joint Municipal Authority for Medical and Social Services in North Karelia. The questionnaire was answered by 17 ($n = 17$) employees and the response rate was 58.6 %. Frequencies and percentages were calculated from the data. Open-ended questions were reduced and grouped into development proposals.

The respondents were satisfied with the planned work shifts and they planned their own shifts willingly. The respondents were committed to working hours autonomy and wanted to continue it. As to the effects of working hours autonomy, the respondents felt that the integration of working and family life, as well as planning of leisure time and hobbies had become easier. Working hours autonomy had positive effect on the atmosphere at the workplace and increased the well-being among the employees. As a further research, a follow-up study could be conducted in a year using the same questionnaire to obtain information on the use of working hours autonomy in the long run.

Language

Pages 34

Finnish

Appendices 7

Keywords

Working hours autonomy, well-being, shift planning

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto	5
2	Työvuorosuunnittelu hoitoalalla	7
2.1	Työvuorosuunnittelua ohjaavat säädökset.....	7
2.2	Työaikojen hallinnan merkitys ja vaikutukset työntekijälle	9
3	Työaika-autonomia	11
3.1	Työaika-autonomiakäytäntö.....	11
3.2	Tutkimuksia työaika-autonomiasta.....	13
4	Kohdeosaston työaika-autonomiakäytäntö	14
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimusongelmat	16
6	Opinnäytetyön toteutus	16
6.1	Tutkimusasetelma ja -menetelmä.....	16
6.2	Aineistonkeruumenetelmä	17
6.3	Kyselyn toteuttaminen	19
6.4	Aineiston käsittely ja analyysi	20
7	Opinnäytetyön tulokset	21
7.1	Mielipiteet työaika-autonomian toteutuksesta	21
7.2	Mielipiteet työaika-autonomian vaikutuksista.....	24
7.3	Työntekijöiden kehitysehdotukset.....	26
8	Pohdinta.....	27
8.1	Tulosten tarkastelu	27
8.2	Johtopäätökset	29
8.3	Luotettavuus ja eettisyys	29
8.4	Oppimisprosessin tarkastelu.....	32
8.5	Jatkotutkimusehdotus	32
	Lähteet.....	33

Liitteet

Liite 1	Toimeksiantosopimus
Liite 2	Kirjallisuuskatsaus
Liite 3	Muuttujaluettelo
Liite 4	Kysymyslomake
Liite 5	Saatekirje
Liite 6	Tutkimuslupa
Liite 7	Avointen kysymysten vastaukset

1 Johdanto

Tulevaisuuden haasteena sosiaali- ja terveysalalla tulee olemaan koulutetun hoitohenkilöstön riittävyys (Tehy 2012). Koulutettua hoitohenkilöstöä työskentelee muilla aloilla jopa 30 000 henkilöä (Tehy 2012), ja eläkkeelle jää vuosina 2012 - 2030 lähes 50 000 hoitajaa (Keva 2011, 10). Noin puolet suomalaisesta hoitohenkilökunnasta kokee työuupumusta, ja yhtenä syynä on todettu olevan epäsäännöllinen kolmivuorotyö (Kanste 2005, 3). Kolmivuorotyön kuormittavuutta voidaan helpottaa toimivilla työaikajärjestelyillä (Tehy 2012).

Työaikojen hallinnan vaikutuksia kaupungin työntekijöille on tutkittu Ala - Mursulan (2001) väitöskirjassa. Tutkimuksen mukaan työaikojen huono hallinta erityisesti naisilla ennustaa pitkiä sairauspoissaoloja, ja he kokevat terveytensä huonoksi. Hyvä työaikojen hallinta vähentää työstressiin liittyviä sairauspoissaoloja ja edistää terveyttä helpottamalla työn ja muun elämän yhteensovittamista. (Ala-Mursula, Vahtera, Kivimäki, Kevin & Pentti 2001, 42.)

Suomen hallituksen 2000–2003 hallitusohjelmaan sisältyi Työssä jaksamisen ohjelma. Ohjelman tavoitteena oli edistää työkykyä ja ylläpitää hyvinvointia työpaikoilla. Yksi ohjelman hankkeista oli Jorvin sairaalan pilottihanke työaika-autonomiakäytännöstä vuonna 2001. (Työministeriö 2003.) Pilottihankkeessa olivat mukana päivätyötä tekevät fysioterapeutit. Hankkeessa tutkittiin työaika-autonomian kokeilun vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Fysioterapeutit toteuttivat vuoden ajan autonomista työvuorosuunnittelua. Tutkimustulokset olivat myönteisiä. Työntekijät kokivat kokeilun helpottavan työssä jaksamista sekä helpottavan potilaiden hoitoon pääsyä. (Kasanen 2001, 3.)

Pilottihankkeen hyvät tulokset kannustivat Helsingin yliopistollisen keskussairaalan ja Espoon kaupungin tekemään yhteistyössä työaika-autonomian kehittämis- ja tutkimushankkeen vuorotyöyksiköissä. Hanke toteutettiin vuosina 2002 - 2005. Hanke loi työaika-autonomiaan perustuvia työvuorojen suunnittelukäytäntöjä ja tutki työaika-autonomian käytön vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin.

Tulokset olivat kannustavia ja johtivat jatkoprojektiin, jossa laadittiin Työaika-autonomian käyttöönoton työkirja, jotta työaika-autonomia leviäisi muiden työyksiköiden ulottuville. (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri 2006.)

Työaika-autonomian vaikutuksia on tutkittu useissa tutkimuksissa (Heikkilä 2006; Koskinen & Vokkolainen 2010). Heikkilän (2006, 55) sekä Koskisen ja Vokkolaisen (2010, 26) tutkimusten mukaan työaika-autonomia lisää työntekijöiden hyvinvointia, koska se mahdollistaa työn ja yksityiselämän joustavamman yhteensovittamisen. Työssä jaksaminen ja työstä palautuminen paranee työntekijän suunnitella työvuoronsa omien tarpeidensa mukaan (Sinivaara, Kasanen, Koivumäki & Hakola. 2007, 177).

Opinnäytetyö on Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän (PKSSK) toimeksianto (liite 1). Osastoa ei ole mainittu toimeksiantajan pyynnöstä. Kyseessä on kvantitatiivinen kyselytutkimus PKSSK:n osastolle, jolla työaika-autonomia on ollut käytössä lokakuusta 2010. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet on määritelty kirjallisuushaun (liite 2) avulla. Tiedonhaun pohjalta laadittiin muuttujaluettelo (liite 3) ja kysymyslomake (liite 4).

Kiinnostukseni työvuorojen suunnittelusta ja niiden vaikutuksista sairaanhoitajan elämänhallintaan motivoi minua. Henkilökohtainen kiinnostukseni heräsi, koska työssä ja harjoitteluissa olen havainnut, kuinka tyytymättömiä hoitajat ovat työvuorosuunnitteluun yleisesti. Työn ja perhe-elämän yhdistäminen mielekkäästi vaikuttaa lähes mahdottomalta.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden tyytyväisyyttä työaika-autonomian toteutukseen ja vaikutuksiin. Tutkimustuloksia käytetään osaston sisäisessä työaika-autonomian kehittämisessä. Jatkotutkimusehdotus on, että osastolla tehdään seurantatutkimus vuoden kuluttua nyt tuotetulla kyselyllä ja saadaan tietoa työaika-autonomian käytöstä pidemmällä aikavälillä.

2 Työvuorosuunnittelu hoitoalalla

2.1 Työvuorosuunnittelua ohjaavat säädökset

Hoitotyötä tehdään osastoilla 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa. Hoitotyössä käytössä olevat epäsäännölliset työajat vaikuttavat niin työntekijän kuin potilaankin hyvinvointiin. Työntekijän asenteisiin työajoista ja työstä vaikuttavat työajan hallinta sekä toteutuneet työajat suhteessa omiin mieltymyksiin työajoista. Suomalaiset hoitotyöntekijät tekevät pääosin kokoaikaista työtä. Muissa Pohjoismaissa osa-aikatyö on yleisempää. Tämän vuoksi kansainväliset työaikamallit eivät välttämättä sovi Suomeen. Hoitotyö on kuormittavaa ja vaativaa, joten työntekijöiden oma terveys ja voimavarat ovat merkittäviä tekijöitä hoidon laadun kannalta. (Hakola & Kalliomäki - Levanto 2010, 9 - 10.)

Hoitoalan työaikoja säätelevät työaikadirektiivi (88/2003/EY), työaikalaki (605/1996) ja alakohtainen virka- ja työehtosopimus. Työvuorosuunnittelua ohjaavat työsopimuslaki (55/2001), työturvallisuuslaki (738/2002) ja työterveyshuoltolaki (1383/2001). Työaikadirektiivi (88/2003/EY) on Euroopan unionin jäsenvaltioiden perusdirektiivi, minkä tarkoituksena on vahvistaa turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset. Työaikalaki (605/1996) määrittelee työajan ja tietyille aloille sallitun jaksotyöajan. Hoitoalalla työskennellään pääosin kuntasektorilla, jossa noudatetaan kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES 2011). Osa hoitohenkilöstöstä työskentelee myös yksityissektorilla sekä valtion ja kirkon palveluksessa, joissa noudatetaan alojen omia virka- ja työehtosopimuksia (Hakola & Kalliomäki - Levanto 2010, 13.) Työaika määritellään työaikalaissa (605/1996) seuraavasti:

"Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä". (4. §.)

KVTES (2011) luvussa kolme on määritelty työajan erityistilanteita. Mikäli työntekijällä on mahdollisuus esteettömästi poistua työpaikalta, ei lepoaikoja lueta työajaksi. Matka-aikaa työpaikalle ei lueta työajaksi, mikäli työtehtävän suori-

tuspaikkaa ei ole määrätty esimiehen toimesta. Hoitoalalla potilaan saattaminen luetaan työajaksi, mutta mikäli työntekijä palaa takaisin ilman potilasta, paluumatka ei ole työaikaa. Työajaksi luetaan myös työnantajan järjestämä koulutus. Työnantajan määräämät terveydenhoidolliset tutkimukset ja tarkastukset luetaan työajaksi silloinkin, kun ne tapahtuvat vapaa-aikana. Lääkärin määräämiä tutkimuksia, esimerkiksi laboratorio- tai röntgentutkimuksia, ei lueta työaikaan, mikäli ne eivät ole kiireellisiä. Synnytystä edeltävät lääkärin tai muun terveydenhoitohenkilöstön tutkimukset ovat myös vapaa-ajalla suoritettavia. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2012, 52-56.)

Työaikalaissa (605/1996) määritellään vuorotyö seuraavasti:

Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. (27. §.)

Hoitoalalla noudatetaan jaksotyöaikaa. Jaksotyö järjestetään kolmen viikon pituisena työaikajaksona, jonka aikana työtä tehdään enintään 114 tuntia 45 minuuttia. Vuorokautista ja viikoittaista työaikaa ei ole määritelty, eikä tämän vuoksi näiden aikajaksojen ylityötä ole mahdollista eritellä. Mikäli työaikajaksolle sisältyy arkipyhä tai aattopäivä, se vähentää säännöllistä työaikaa 7 tuntia 39 minuuttia. Työvuoron kesto on vähintään 4 tuntia ja maksimissaan 10 tuntia. Psykiatrisissa sairaaloissa ja kehitysvammalaitoksissa yövuoron pituus voi olla 11 tuntia. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2012, 57 - 80.) Yötyötä tehdään kello 23:n ja 06:n välisenä aikana. Kun työvuorosta vähintään kolme tuntia sijoittuu tälle yötyöajalle, vuoroa kutsutaan yövuoroksi. Työvuorolistassa voi olla enintään seitsemän yövuoroa peräkkäin. (Työaikalaki 605/1996, 27. §.)

Työntekijä saa korvausta sunnuntai- ja lauantaityöstä sekä aattona tehdystä työstä. Ilta- ja yötyöstä työntekijä saa myös korvausta. Jaksotyössä yötyöstä voi saada joko rahakorvauksen tai vapaa-aikakorvauksen. Vapaa-aikakorvaus on 24 minuuttia jokaiselta yötyötunnilta, ja se annetaan seuraavalla työaikajaksolla. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2012, 71.)

Työnantajan velvollisuus on järjestää työntekijälle päivittäinen lepoaika yli kuu-
den tunnin kestävässä vuorossa (Työaikalaki 605/1996, 28. §). Jaksotyötä te-
kevät työntekijät voivat pitää puolen tunnin palkattoman tauon, tai työntekijän
niin halutessa pitää palkallisen 15 - 20 minuutin tauon työaikana työpaikalla.
Työaikaan kuuluu myös yksi 10 minuutin tauko, jonka aikana työntekijä ei saa
poistua työpaikalta. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2012, 82 -
83.) Työvuorojen välillä on oltava yhdeksän tunnin vuorokausilepoaika. Viikoit-
taista keskeytymätöntä lepoaika on järjestettävä 35 tuntia kahden viikon aika-
na, kuitenkin niin, että viikossa on vähintään 24 tunnin vapaa-aika. (Työaikalaki
605/1996, 29. §.)

Työnantajan on laadittava työvuorolista, johon on merkitty työntekijän työajan
alkamis- ja päättymisajat. Työvuoroluettelo tehdään kirjallisena, ja sen on oltava
työntekijän nähtävänä viimeistään viikkoa ennen työvuorojen alkua. Muutoksia
työvuorolistaan voi tehdä vain työntekijän suostumuksella. (Työaikalaki
605/1996, 35. §.)

Työaikadirektiivi (88/2003) perustelee rajoitustaan enintään 8 tunnin yövuorosta
siten, että pitkät yötyöjaksot voivat olla työntekijän terveydelle haitallisia ja vaa-
rantavat työpaikan turvallisuuden. Direktiivissä on lisäksi mainittu, että mikäli
työntekijälle aiheutuu yötyöstä terveysongelmia, on hänet siirrettävä päivätyö-
hön (Hakola & Kalliomäki - Levanto 2010, 32.)

2.2 Työaikojen hallinnan merkitys ja vaikutukset työntekijälle

Työaikojen hallinnan merkityksestä on tehty tutkimus osana Työterveyslaitok-
sen Kunta 10 -tutkimusta, joka seurasi kymmenen suomalaisen kaupungin hen-
kilöstön työoloja ja terveyden kehittämistä. Tässä Ala - Mursulan ym. (2001)
tutkimuksessa todettiin, että työaikojen hallinta voisi vähentää stressiä ja edis-
tää terveyttä helpottamalla kokopäivätyön ja kotona tehtävän työn yhteensovit-
tamista, sekä mahdollistamalla työn tekemisen parhaiden voimavarojen vallites-
sa. (Ala-Mursula ym. 2001, 42.) Työntekijän voimavaroja lisäävät itse suunnitel-
lut työvuorot ja voimavaroja puolestaan vähentävät epäsäännölliset työajat sekä

työvuorotoiveiden huomiotta jättäminen. Hoitotyössä epäsäännölliset työajat vaikuttavat hoitajien hyvinvointiin sekä työpanokseen potilaiden hoidossa. Tyytymättömyys työaikojen hallintaan vaikuttaa suhtautumisessa työhön. Vastuullisuus ja vaativuus ovat hoitotyön kuormittavia tekijöitä, ja nämä seikat vaikuttavat hoitohenkilöstön omaan terveyteen ja voimavaroihin. Työaikojen epäsäännöllisyys, ennustamattomuus ja työvuorotoiveiden huomioimattomuus saavat hoitajat harkitsemaan alan vaihtoa. (Hakala & Kalliomäki - Levanto 2010, 9 - 11.)

Työntekijän tyytymättömyyttä lisäävät epämukavat työajat, kuten viikonlopputyö, työt juhlapyhinä, ylityöt ja epäsäännölliset työvuorot. Myös henkilöstövaje ja esimies-alaissuhdepulmat lisäävät tyytymättömyyttä. Esimies voi käyttää valtaa työvuorosuunnittelussa palkitsemalla tai rankaisemalla työvuoroilla, lomien sijoittelulla ja koulutuksiin päästämällä. (Hakala & Kalliomäki - Levanto 2010, 11.)

Outi Kansteen (2005) tutkimuksessa tarkasteltiin työuupumuksen esiintymistä suomalaisella hoitohenkilöstöllä ja vertailtiin suomalaishoitajien työuupumustasoa vastaaviin arvoihin muissa maissa. Noin puolella suomalaisista hoitajista havaittiin työuupumusta. Työuupumusta aiheuttavia syitä ovat nuori ikä, epäsäännöllinen kolmivuorotyö ja esimiesasemassa työskentely. Uupumusta vähentävä tekijä olisi, jos esimies osallistuisi myös perustyöhön. (Kanste 2005, 3.)

Työssä jaksamista tukee perhemyönteinen työaikakulttuuri. Hoitotyö on kuormittavaa, ja onkin tärkeää, että työntekijä kykenee palautumaan työkuormasta päivittäin. Pitkien työvuorojen teettäminen ja liian lyhyen työstä palautumiseen tarvittavan lepoajan pituus eivät anna työntekijälle riittävästi aikaa, eikä voimavaroja vapaa-aikaan. Työnantajan olisi tuettava työntekijän terveellisiä elintapoja, kuten liikuntaa, ravitsemusta sekä väsymyksen hallintaa. (Hakola & Kalliomäki - Levanto 2010, 11.)

3 Työaika-autonomia

3.1 Työaika-autonomiakäytäntö

Työaika-autonomiaksi kutsutaan toimintaa, jossa jokainen työntekijä suunnittelee omat työvuoronsa yhteistyössä työyhteisön kanssa. Työyhteisö sopii yhteiset pelisäännöt ja tutustuu voimassa oleviin reunaehtoihin, kuten työehtosopimukseen, työaikalakiin ja organisaation omiin reunaehtoihin. (Sinivaara ym. 2010.)

Koivumäen Työaika-autonomian käyttöönotto -kirjassa (2006) on esitelty työaika-autonomian käyttöönottoprosessi. Työaika-autonomiakäytäntöä ei voida siirtää sellaisenaan osastolta toiselle. Käyttöönotto vaatii aina kehitystyötä, jossa sovitaan osaston omat pelisäännöt. Ne varmistavat, että työvuorosuunnittelussa toteutuu sekä oikeudenmukaisuus että tasapuolisuus ja toiminta on sujuvaa. Pelisääntöjä joudutaan useimmiten muuttamaan myöhemmin esimerkiksi osaston toiminnan muuttumisen tai henkilökunnan vaihtuvuuden vuoksi. (Koivumäki 2006a, 4 - 5.)

Työaika-autonomian käyttöönottoprosessiin kuuluu kolme eri vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa tutustutaan työaika-autonomiamalliin, tehdään yhteinen päätös työvuorosuunnittelun kehittämiseen ryhtymisestä ja tutustutaan työvuorosuunnittelua ohjaaviin reunaehtoihin. Työvuorosuunnittelun reunaehdoista ovat alan työehtosopimus, työaikalaki (605/1996) ja osaston toiminta. Työntekijän on mietittävä, miten omaa hyvinvointia voisi parantaa työvuorosuunnittelulla. Toisessa vaiheessa laaditaan yhteiset pelisäännöt ja suunnitellaan työvuorojen laatimiskäytäntö. Ennen ensimmäistä työvuorolistan suunnittelua tulee varmistaa, että jokaisella on riittävät tiedot reunaehdoista ja työaikojen vaikutuksesta hyvinvointiin. Kolmannessa vaiheessa työvuorolistoja suunnitellaan autonomisesti ja toimintaa arvioidaan säännöllisesti. Listan valmistumisesta aikataulussa huolehtii osastolta valittu listavastaava. Työaika-autonomian käyttöönotto vaikiintuneeksi käytännöksi kestää noin vuoden. (Koivumäki 2006a, 5.)

Koivumäen (2006a, 6 - 12) Työkirjassa on esimerkkiaikataulu kuuden viikon listalle. Listan teko alkaisi kahden viikon jaksolla, jossa suunnitellaan yövuorot. Henkilökohtaiset menot ja niiden vapaapäivätarpeet suunnitellaan kotona. Tämän jälkeen suunniteltaisiin muut vuorot noin kolmen viikon aikana, jolloin listan hienosäätöön ja koneelle vientiin jäisi aikaa viikko. Näin lista valmistuisi kuudessa viikossa.

Työaika-autonomiassa työvuorosuunnittelun siirtyminen osastonhoitajalta työntekijöille tuo työntekijöille valtaa ja vastuuta. Työvuoroissa otetaan paremmin huomioon jokaisen työntekijän yksilölliset tarpeet ja vanhaa työvuorosuunnittelua, missä kaikilla on sama määrä aamu-, ilt- ja viikonloppuvuoroja, ei enää tarvitse noudattaa. Työaika-autonomia muuttaa työyhteisöä yhteisöllisemmäksi, ja työvuoroja suunnittelussa ollaan joustavampia. (Sinivaara ym. 2007, 176.)

Työyhteisöllä voi olla epäilyjä työaika-autonomian sujuvuudesta. Usein epäilyn kohteena on, kuinka työvuorosuunnittelu olisi tasapuolista ja oikeudenmukaista. Näitä epäilyjä voidaan poistaa sillä, että osastonhoitaja tukee alussa arempia työntekijöitä ja tehdään selvät yhteiset pelisäännöt. Työaika-autonomia lisää osastolla yleistä keskustelua ja henkilöstö ymmärtää työaikojen yksilölliset tarpeet paremmin. (Koivumäki 2006a, 6.)

Autonomista työvuorosuunnittelua on syytä arvioida tietyin aikavälein, vaikka se olisikin jo toimiva käytäntö. Työntekijän on hyvä arvioida, onko autonominen työvuorosuunnittelu lisännyt hyvinvointia, sekä onko se helpottanut työn ja muun elämän yhteensovittamista. Osaston arviointipalaverissa on hyvä arvioida, onko yksikön työvuorosuunnittelu joustavaa ja onko toimintatapa yhteisöllistä. (Koivumäki 2006a, 6.)

3.2 Tutkimuksia työaika-autonomiasta

Työaika-autonomia kehittämishanke Jorvin sairaalan fysioterapeuteille tehtiin vuonna 2001. Hankkeessa toteutettiin työaika-autonomian käyttöönotto ja arvioitiin sen vaikutuksia. Työntekijät kokivat työssä jaksamisen sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helpottuneen. Työaikamuutos paransi työpaikan ilma-piiriä ja lisäsi yhteistyötä sekä vähensi työn henkistä rasittavuutta, työtahtia ja kiirettä. (Kasanen 2001, 3.)

Työntekijöiden kokemuksia työaika-autonomiasta on tutkittu Tampereen yliopiston pro gradu -työssä vuonna 2006. Heikkilän (2006, 3) tutkimus oli suoritettu haastattelemalla työntekijöitä, jotka työskentelevät työyksikössä, jossa työaika-autonomia oli ollut käytössä. Työntekijät kokivat, että työaika-autonomiaan siirtyminen lisäsi vastuuta, mikä koettiin motivoivana ja palkitsevana työssä. Työaika-autonomia lisäsi työntekijöiden ja osastonhoitajan välistä yhteistyötä. Tutkimuksessa ilmeni myös sitoutumattomuutta työyhteisöön, joka kuvattiin oman edun tavoitteluna ja etäisenä johtajuutena.

Koskinen ja Vokkolainen (2010, 3, 26 - 28) loivat työaika-autonomia suunnittelukäytännön kahdelle vuodeosastolle ja tutkivat sen vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvoinnille. Työaika-autonomian käyttöönottokoulutuksesta koettiin olevan hyötyä. Lisäkoulutusta toivottiin osaston omista pelisäännöistä, vuorotyön biologisesta rytmistä ja muiden huomioimisesta. Työntekijät toivoivat lisääpua työvuorosuunnittelun ongelmatilanteisiin. Työaika-autonomian käyttöönoton jälkeen koettiin, että harrastusmahdollisuudet lisääntyivät sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen helpottui. Vastaajat epäilivät esimiesten sitoutumista työaika-autonomiaan. Työntekijät kokivat, että työyhteisön työilmapiiri on muuttunut huonommaksi työaika-autonomian käyttöönoton jälkeen, koska ristiriitojen käsitteleminen oli vähäistä.

Koskisen ja Vokkolaisen (2010, 32 - 34) tutkimuksen mukaan listakokoajan tekemät muutokset koettiin vähäisinä. Vastaajien mielestä työvuorotoiveet toteutuivat paremmin työaika-autonomian käyttöönoton jälkeen, ja työvuorot jakautuivat oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä,

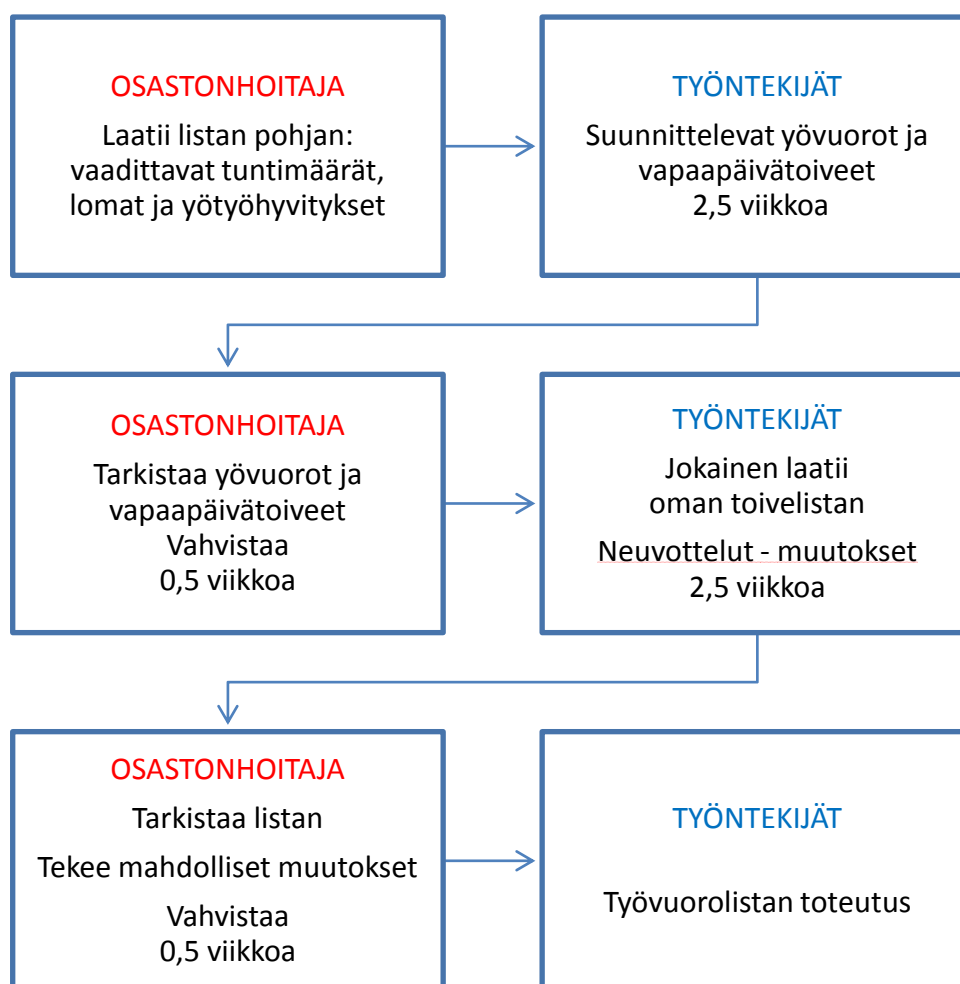
että heillä on riittävästi aikaa suunnitella työvuoroja ja suurin osa vastaajista suunnitteli työvuorot mielellään. Lähes kaikki vastaajat olivat sitoutuneet työaika-autonomiakäytäntöön ja pelisääntöjen noudattamiseen. Suurin osa vastaajista halusi jatkaa työaika-autonomiaa, mutta halusi tehdä muutoksia yhteisiin pelisääntöihin.

4 Kohdeosaston työaika-autonomiakäytäntö

Autonominen työvuorosuunnittelu on aloitettu osastolla lokakuussa 2010. Yhteisiä pelisääntöjä oli muokattu alussa joka viikko osastokokouksessa. Koska kolmivuorotyö -osastolla on haasteellista saada työntekijöitä joka viikko yhteen, on siirrytty kerran kuukaudessa pidettävään koko päivän kestävään kokoukseen. Kokouksessa jokainen voi tuoda esille kehitysehdotuksensa. Työvuorosuunnittelussa noudatetaan Kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta (2011) ja työaikalakia (605/1996). Osaston toiminnasta riippuvia käytäntöjä ja yhteiseksi sovittuja pelisääntöjä ovat esimerkiksi viikonloppuvuorojen tasainen jakaminen ja työvuorossa olevien työntekijöiden osaamisen turvaaminen. Osaamisen turvaaminen tarkoittaa, että vuorossa tulisi olla sekä kokeneempia että uudempia työntekijöitä. Työntekijät neuvottelevat listavahdin avulla muutoksista. Kaikkien on sitouduttava listan suunnitteluun, yhteisiin pelisääntöihin sekä tasapuolisuuteen ja oikeudenmukaisuuteen listan laadinnassa. (Osastonhoitaja 2012.)

Ensimmäiseksi työvuorolistaan osastonhoitaja laatii työvuorolistapohjan, johon hän merkitsee vaadittavat tuntimäärät, lomat ja yötyöhyvitykset. Tämän jälkeen lista menee laadittavaksi työntekijöille. Kahden ja puolen viikon aikana työntekijät suunnittelevat listaan yövuorot ja vapaapäivätoiveet. Tämän jälkeen lista menee osastonhoitajalle vahvistettavaksi. Lista palautuu työntekijöille, ja jokainen työntekijä tekee toivelistansa noin kahden ja puolen viikon aikana. (Osastonhoitaja 2012.)

Työntekijöistä yksi toimii listavahtina ja valinta perustuu omaan halukkuuteen. Listavahti on vaihtunut kerran työaika-autonomian käytön aikana, ja tavoitteena on, että listavahti vaihtuisi noin vuoden välein. Listavahti seuraa listan valmistumista aikataulussa ja tekee ehdotuksia ja neuvottelee muutoksista työntekijöiden kanssa. Kun lista on valmis, se menee osastonhoitajalle vahvistettavaksi. Mikäli lista ei ole valmis, osastonhoitajalla on oikeus tehdä tarvittavat muutokset. Työvuorolista valmistuu noin kuudessa viikossa. (Osastonhoitaja 2012.) Kuviossa 1 on kuvattu osaston autonominen käytäntö



Kuvio 1. Tutkimusosaston työaika-autonomiakäytäntö (Osastonhoitaja 2012)

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimusongelmat

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden tyytyväisyyttä työaika-autonomian toteutukseen ja vaikutuksiin. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää osaston sisäisessä työaika-autonomian kehittämisessä.

Tutkimusongelmat:

1. Mitä mieltä työntekijät ovat työaika-autonomian toteutuksesta?
2. Mitä mieltä työntekijät ovat työaika-autonomian vaikutuksista?
3. Miten työntekijät kehittäisivät työaika-autonomia käytäntöä?

6 Opinnäytetyön toteutus

6.1 Tutkimusasetelma ja -menetelmä

Poikkileikkaustutkimus on yhden ajankohdan kattava tutkimus ja tehdään kerran. Kun tutkimuksen kohteena on jokainen perusjoukon jäsen, kutsutaan tutkimusta kokonaistutkimukseksi (Heikkilä 2010, 15 - 33). Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää yhden PKSSK:n osaston työntekijöiden tyytyväisyyttä työaika-autonomian toteutukseen ja vaikutuksiin. Työaika-autonomiaa oli toteutettu alle kaksi vuotta kyselyn toteutuessa. Ajankohta oli kyselylle sopiva, koska työaika-autonomiaa oli kehitetty useaan kertaan ja siitä oli tullut jo toimiva käytäntö.

Empiirinen eli havainnoiva tutkimus pyrkii saamaan vastauksen tutkimusongelmaan kerätyn eli primaarisen tutkimusaineiston avulla. Määrällisessä eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa tarvittavan tilastoitavan aineiston voi hankkia erilaisista lähteistä. Tutkimusongelman perusteella päätetään kohderyhmä ja aineistonkeruumenetelmä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetään kokonaisotantaa eli koko perusjoukkoa, mikäli yksiköitä on alle sata. Tutkimusaineisto eli havainnointiaineisto koostuu tutkimusyksiköiden, esimerkiksi henkilön mielipiteistä tutkittavasta asiasta. (Heikkilä 2010, 13-33.) Keskeistä kvantitatiivisessa tutki-

muksessa on aiemmista tutkimuksista tehdyt johtopäätökset, aiemmat teoriat ja käsitteiden määrittely (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2010, 140). Kvantitatiivinen tutkimus mittaa muuttujia sekä käsittelee muuttujia tilastollisten menetelmien avulla (Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2009, 41).

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä, koska tällä menetelmällä voidaan parhaiten selvittää tutkimusongelma. Kohdejoukkona tutkimuksessa olivat PKSSK :n osaston työntekijät (N=29).

6.2 Aineistonkeruumenetelmä

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmäksi valittiin toimeksiannon mukaisesti kysymyslomake. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetään usein survey-tutkimusta. Survey-tutkimuksessa aineisto kerätään strukturoidulla kyselylomakkeella tai haastattelulla. Strukturoidussa kyselylomakkeessa kysymykset kysytään kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. (Hirsijärvi ym. 2010, 134 - 193.)

Kysymyslomake on laadittu tätä opinnäytetyötä varten. Kyselylomakkeen laatimista edeltää tutkimuksen tavoitteen määrittelemisen. Tutkijan on tutustuttava kirjallisuuteen, määriteltävä käsitteet ja valittava tutkimusasetelma lomaketta suunnitellessa. Myös aineiston käsittely sekä tuloksien raportointimalli tulee huomioida. Lisäksi on varmistettava, että tutkittava asia saadaan selvitettyä kysymyksillä, sillä kysymyksiä ei voi muuttaa enää aineistonkeruun jälkeen. Lomakkeen alussa tulee olla yksiselitteiset vastausohjeet. (Heikkilä, 2010, 47 - 48.) Ennen kysymyslomakkeen laadintaa kartoitettiin toimeksiantajan tavoitteet kyselylle. Toimeksiantajan tavoitteiden pohjalta tehtiin kirjallisuushaku (liite 2) Googlesta, Theseuksesta, Hoitotiede-lehdestä ja Yliopistojen yhteistietokanta Lindasta. Kirjallisuushakuun valittiin väitöskirja, pro gradu ja ylemmän ammattikorkeakoulututkimuksen opinnäytetöitä. Koska oli oleellista määritellä käsite työaika-autonomia, on vanhin tutkimus vuodelta 2001. Luotettavuuden lisäämiseksi tiedonhausta rajattiin pois ammattikorkeakoulun opinnäytetyöt. Tiedonhaun pohjalta laadittiin muuttujaluettelo (liite 3) ja kysymyslomake (liite 4).

Kysymysten muodot voidaan valita kolmesta eri muodosta, joita ovat avoimet kysymykset, monivalintakysymykset tai asteikkokysymykset. Asteikkokysymyksissä tutkija esittää väittämiä, ja vastaaja valitsee niistä omaa mielipidettä kuvaavan väittämän. (Hirsijärvi ym. 2010, 198 - 200.) Asteikkokysymyksistä yleisimpiä ovat Likertin asteikko ja Osgoodin asteikko. Likertin asteikkoa käytetään usein mielipidekyselyissä ja sen vastausvaihtoehdot porrastetaan täysin samaa mieltä- ja täysin eri mieltä -vaihtoehtojen välille. (Heikkilä 2010, 53.)

Kysymyslomakkeen alkuun suunniteltiin kartoitusta vastaajien taustatiedoista, muun muassa ikä ja vuorotyökokemus. Koska perusjoukko (N=29) oli pieni, eikä tutkimuksen tavoite ollut selvittää syitä ja yhteyksiä, taustatietokysymykset jätettiin pois. Liian tarkkojen taustatietojen kysymistä pitää välttää, ettei vastausten perusteella voida tunnistaa vastaajaa (Heikkilä 2010, 58). Lomake suunniteltiin niin, ettei vastausten perusteella ole mahdollista tunnistaa vastaajaa.

Kysymyslomakkeen kysymykset laadittiin suljetuiksi mielipideväittämiksi, joista vastaaja valitsi parhaiten omaa mielipidettään vastaavan vaihtoehdon Likertin asteikolta. Mielipidetutkimuksissa käytetään usein asenneasteikkoa, joka tuottaa paljon tietoa pienessä tilassa (Heikkilä 2010, 52). Vastausasteikko laadittiin 5-portaiseksi, jossa vastausvaihtoehdot olivat 1 täysin eri mieltä, 2 melko eri mieltä, 3 ei samaa mieltä eikä eri mieltä, 4 melko samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Kysymyksissä 1 ja 2 oli vastausvaihtoehto "en ole osallistunut".

Likertin asteikon mielipideväittämät jaettiin kahteen osioon: mielipiteet työaika-autonomian toteutuksesta ja mielipiteet työaika-autonomian vaikutuksista. Taulukossa 1 on esitetty väittämien jakautuminen. Mielipideväittämien jälkeen kysymyslomakkeessa oli kaksi avointa kysymystä. Ensimmäisessä kartoitettiin työntekijöiden kehittämisideoita osaston työaika-autonomiakäytäntöön, ja toisessa työntekijällä oli mahdollisuus tuoda esille vapaasti muuta sanottavaa työaika-autonomiasta.

Taulukko 1. Tutkimusongelmaan vastaavat kysymykset lomakkeessa

Tutkimusongelma	Kysymysnumero lomakkeessa
1. Mitä mieltä työntekijät ovat työaika-autonomian toteutuksesta?	1 – 13
2. Mitä mieltä työntekijät ovat työaika-autonomian vaikutuksista?	14 – 21
3. Miten työntekijät kehittäisivät työaika-autonomiakäytäntöä?	22
Vapaa sana	23

Kysymyslomake esitettiin ja saadun palautteen mukaan väittämien järjestystä muutettiin ja lomakkeen ulkoasua muokattiin selkeämmäksi. Kyselylomakkeen testaus mahdollistaa lomakkeen sekä ohjeistuksen mahdollisten muutosten teon ennen varsinaista tutkimusta (Heikkilä 2010, 61). Kysymyslomakkeen mukana oli saatekirje (liite 5). Saatekirjeen tarkoituksena on kertoa vastaajalle kyselyn tarkoitus, tärkeys ja sen merkitys vastaajalle (Hirsijärvi ym. 2010, 204). Saatekirjeessä kerrottiin myös lomakkeen täyttöaika sekä lomakkeen palautusohje. Vastausten ehdottomasta luottamuksellisuudesta on myös mainittava saatekirjeessä. (Heikkilä 2010, 62.)

6.3 Kyselyn toteuttaminen

Saatekirjeet ja kysymyslomakkeet vietiin osastolle henkilökohtaisesti. Alkuperäinen vastausaika oli neljä viikkoa, sitä kuitenkin jatkettiin kaksi viikkoa vastausten vähäisyyden takia. Kysymyslomakkeeseen vastattiin nimettömänä ja se palautettiin suljetussa kirjekuoressa palautuslaatikkoon. Palautuslaatikko noudettiin osastolta määräajan umpeuduttua.

Kyselyyn osallistuvalla osastolla työskentelee 29 (N=29) henkilöä. Kyselyyn vastasi 17 (n=17) henkilöä eli vastausprosentti oli 58,6. Puutteellisia vastauksia oli kolme, kysymyksissä 7, 14 ja 15. Vastausten vähäisyyden vuoksi puuttuvien vastausten kysymyslomakkeita ei hylätty. Kysymykseen 22 vastasi yhdeksän ja kysymykseen 23 vastasi kymmenen työntekijää.

6.4 Aineiston käsittely ja analyysi

Likert-asteikon muuttujat ovat järjestysasteikon tasoisia muuttujia, ja niille ei yleensä lasketa keskiarvoa (Heikkilä 2010, 54). Kvantitatiivista aineistoa kuvailaan yleensä frekvensseillä ja prosenttiosuuksilla. Frekvenssejä eli tilastoyksikön lukumääriä voidaan kuvata taulukoilla tai kuvin. (Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2009, 103.)

Kysymyslomakkeet numeroitiin juoksevasti ennen tietokoneelle tallentamista muuttujan arvon tarkistamisen vuoksi. Tallentamisen jälkeen aineisto tarkistettiin ja havaittiin kolme puuttuvaa arvoa. Koska kyseessä oli pieni aineisto, ei puuttuville arvoille annettu uutta arvoa. Aineistosta laskettiin frekvenssit ja prosenttiosuudet. Tulokset raportoitiin taulukoilla ja kuvin sekä kuvailtiin sanallisesti. Avointen kysymysten aineisto tallennettiin ja koottiin yhteen. Vastaukset pelkistettiin ja ryhmiteltiin kehitysehdotuksiksi. Kysymyslomakkeet tuhottiin analysoinnin jälkeen.

Tuloksien raportoinnissa on käytetty indeksiä. Kyseinen indeksi ei ole yleisesti käytössä oleva, se on laadittu tähän työhön havainnollistamaan tuloksia. Indeksillä on melko samaa mieltä ja täysin samaa mieltä -vastausten osuus väittämään vastanneista. Indekseistä on laadittu kuviot. Indeksillä ollessa alle 50 % on palkeissa käytetty sinistä väriä ja indeksillä ollessa yli 50 % palkeissa värinä on vihreä.

7 Opinnäytetyön tulokset

7.1 Mielipiteet työaika-autonomian toteutuksesta

Työaika-autonomian aloitusinfoon ja koulutuksiin oli osallistunut vastaajista 14 (n=14). Vastaajista 43 %:n mielestä aloitusinfo oli riittävä ja 36 %:n mielestä riittämätön. Työvuorosuunnittelun koulutus oli 50 %:n mielestä riittävä ja riittämätön 43 %:n mielestä. Listavahdin osallistuminen työvuorosuunnitteluun oli 59 %:n mielestä riittävää ja 29 %:n oli melko eri mieltä. Vastaajista yli 70 % oli sitä mieltä, että osastonhoitaja osallistuu riittävästi työvuorosuunnitteluun. Vastaajista kukaan ei ollut täysin eri mieltä listavahdin ja osastonhoitajan osallistumisen riittävydestä.

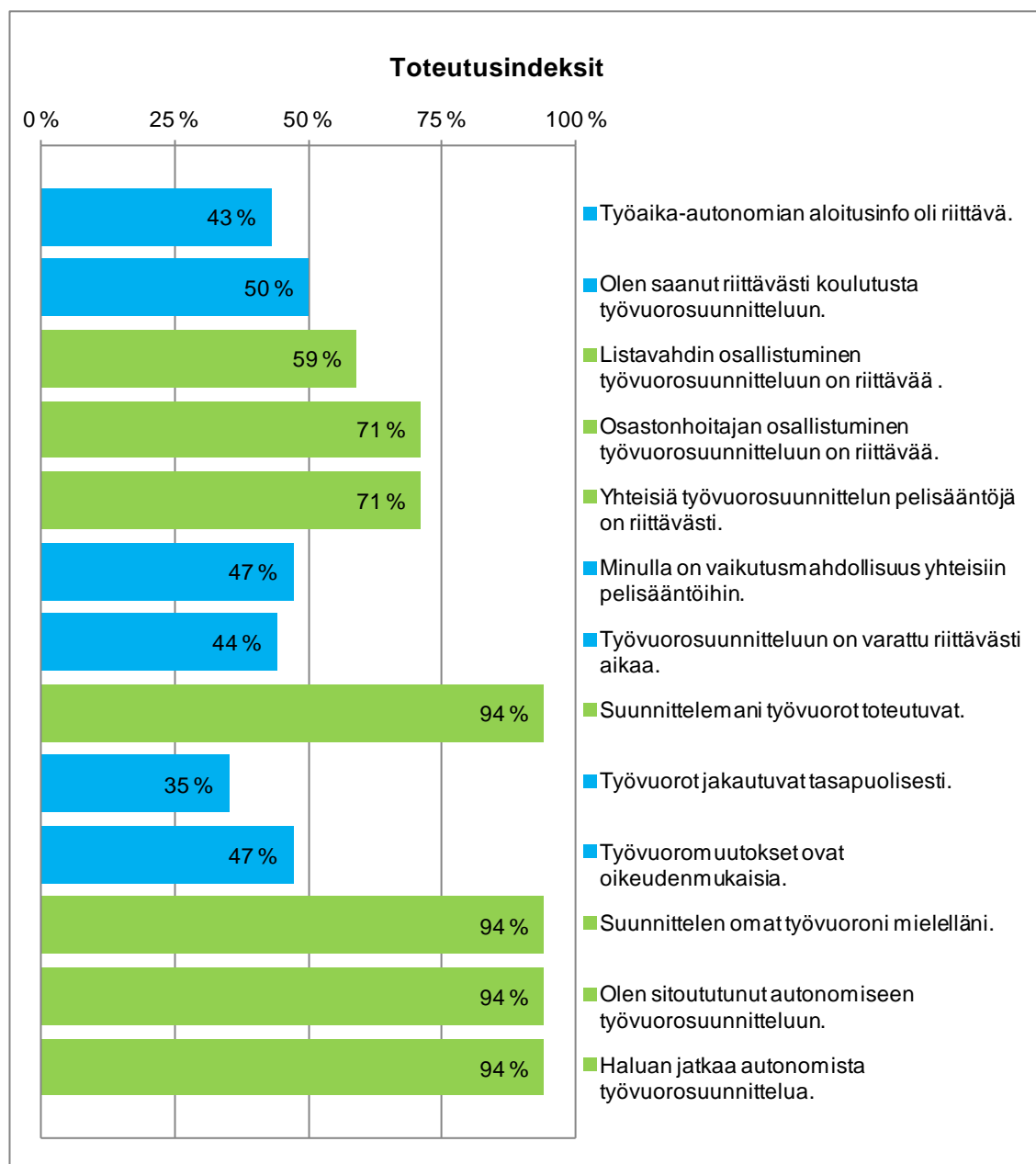
Osaston yhteisiä pelisääntöjä oli riittävästi 71 %:n mielestä, täysin eri mieltä ei ollut yhtään vastaajaa. Vastaajista 47 %:n mielestä heillä on vaikutusmahdollisuus yhteisiin pelisääntöihin. Kuitenkin 29 % oli ei samaa eikä eri mieltä, ja 24% oli eri mieltä vaikutusmahdollisuudesta pelisääntöihin. Työvuorosuunnitteluun varatun ajan riittävyys jakoi mielipiteet tasan, 44 % vastaajan mielestä aikaa on riittävästi ja 44 %:n mielestä aikaa ei ole riittävästi. Omien suunniteltujen työvuorojen toteutumiseen oltiin tyytyväisiä. Yli 90 %:n mielestä suunnitellut työvuorot toteutuvan hyvin, eikä täysin eri mieltä tai melko eri mieltä ollut yhtään vastaajaa.

Vastaajien mielestä työvuorot eivät jakaudu tasapuolisesti. Vastaajista 41 % oli melko eri mieltä jakautumisen tasapuolisuudesta, neljännes vastaajista ei samaa eikä eri mieltä ja 35 % melko samaa mieltä. Vastaajista kukaan ei ollut täysin eri mieltä eikä täysin samaa mieltä työvuorojen jakautumisesta tasapuolisesti. Vastaajista 47 %:n mielestä työvuoromuutokset ovat oikeudenmukaisia. Ei samaa eikä eri mieltä oikeudenmukaisuudesta oli 47 % vastaajista ja 6 % melko eri mieltä. Omat työvuorot suunnitellaan mielellään 94 %:n mielestä sekä yli 90 % vastaajista oli sitoutunut autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Vastaajista yli 90 % haluaa jatkaa autonomista työvuorosuunnittelua. Taulukossa 2 on esitelty mielipiteet työaika-autonomian toteutuksen tyytyväisyydestä.

Taulukko 2. Mielipiteet työaika-autonomian toteutuksesta

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	n	Indeksi
Työaika-autonomian aloitusinfo oli riittävä.	4	1	3	4	2	14	
	29 %	7 %	21 %	29 %	14 %		43 %
Olen saanut riittävästi koulutusta työvuorosuunnitteluun.	2	4	1	6	1	14	
	14 %	29 %	7 %	43 %	7 %		50 %
Listavahdin osallistuminen työvuorosuunnitteluun on riittävää.	0	5	2	7	3	17	
	0 %	29 %	12 %	41 %	18 %		59 %
Osastonhoitajan osallistuminen työvuorosuunnitteluun on riittävää.	0	3	2	9	3	17	
	0 %	18 %	12 %	53 %	18 %		71 %
Yhteisiä työvuorosuunnittelun pelisääntöjä on riittävästi.	0	2	3	10	2	17	
	0 %	12 %	18 %	59 %	12 %		71 %
Minulla on vaikutusmahdollisuus yhteisiin pelisääntöihin.	0	4	5	7	1	17	
	0 %	24 %	29 %	41 %	6 %		47 %
Työvuorosuunnitteluun on varattu riittävästi aikaa.	3	4	2	5	2	16	
	19 %	25 %	13 %	31 %	13 %		44 %
Suunnittelemani työvuorot toteutuvat.	0	0	1	15	1	17	
	0 %	0 %	6 %	88 %	6 %		94 %
Työvuorot jakautuvat tasapuolisesti.	0	7	4	6	0	17	
	0 %	41 %	24 %	35 %	0 %		35 %
Työvuoromuutokset ovat oikeudenmukaisia.	0	1	8	7	1	17	
	0 %	6 %	47 %	41 %	6 %		47 %
Suunnittelun omat työvuoroni mielelläni.	0	0	1	6	10	17	
	0 %	0 %	6 %	35 %	59 %		94 %
Olen sitoutunut autonomiseen työvuorosuunnitteluun.	0	0	1	5	11	17	
	0 %	0 %	6 %	29 %	65 %		94 %
Haluan jatkaa autonomista työvuorosuunnittelua.	0	1	0	5	11	17	
	0 %	6 %	0 %	29 %	65 %		94 %

Kuviossa 2 on työaika-autonomian toteutuksesta lasketut indeksit. Työaika-autonomian toteutuksessa vastaajat olivat tyytyväisimpiä suunniteltujen työvuorojen toteutumiseen, ja omia työvuoroja suunniteltiin mielellään. Kehittämiskohteina toteutuksessa on aloitusinfo, työvuorosuunnitteluun varattu aika ja työvuorojen jakautuminen tasapuolisesti.



Kuvio 2. Työaika-autonomian toteutuksen tyytyväisyysindeksit

7.2 Mielipiteet työaika-autonomian vaikutuksista

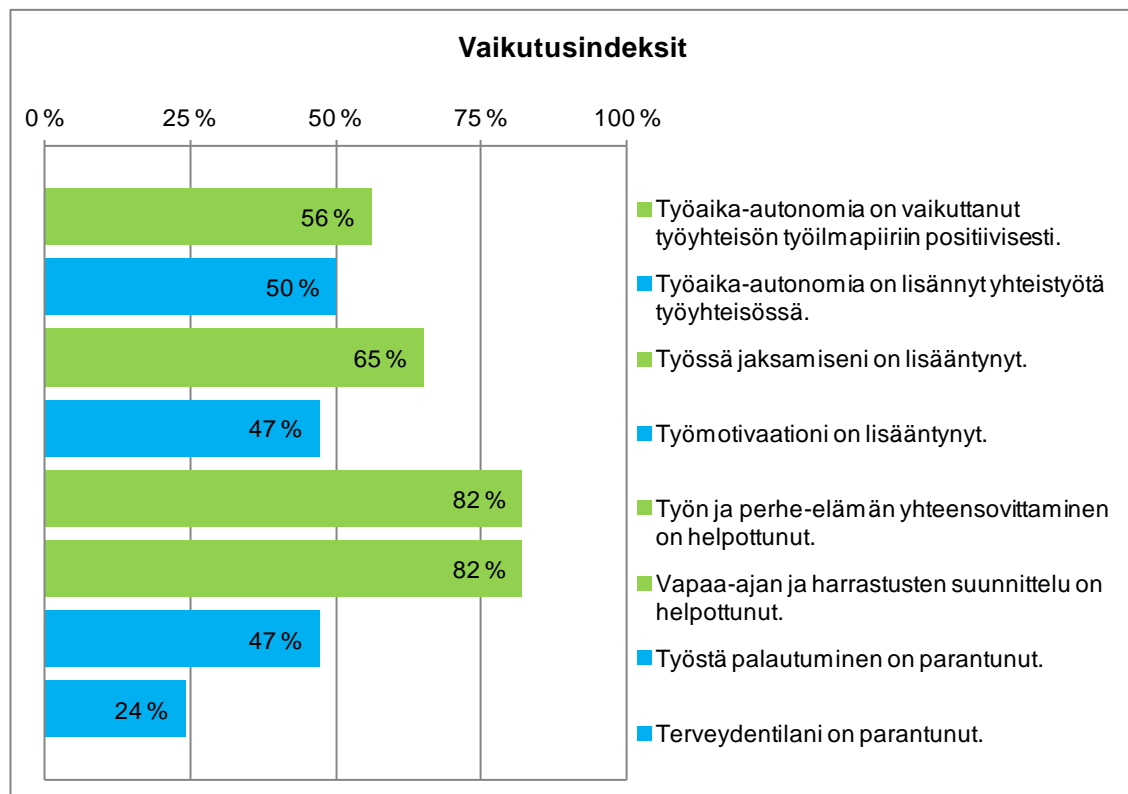
Yli 50 %:n mielestä työaika-autonomia on vaikuttanut työyhteisön työilmapiiriin positiivisesti, ja vastaajista 19 % oli melko eri mieltä. Vastaajista 50 %:n mielestä yhteistyö on lisääntynyt työyhteisössä työaika-autonomian myötä, neljännes oli melko eri mieltä ja neljännes ei samaa eikä eri mieltä. Työssä jaksamisen oli lisääntynyt 65 %:n mielestä. Vastaajista 47 %:n mielestä työmotivaatio oli lisääntynyt, vajaa viidennes vastaajista (18 %) oli melko eri mieltä ja 35 % ei samaa eikä eri mieltä.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä vapaa-ajan ja harrastusten suunnittelu helpottui yli 80 %:n mielestä. Työstä palautuminen oli parantunut lähes puolella vastaajista. Vajaa kolmannes vastaajista oli melko eri mieltä ja neljännes ei samaa eikä eri mieltä. Terveystila oli parantunut neljänneksen mielestä, ja puolet vastaajista oli ei samaa eikä eri mieltä. Taulukossa 3 on esitelty mielipiteet työaika-autonomian vaikutuksista.

Taulukko 3. Mielipiteet työaika-autonomian vaikutuksista

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	n	Indeksi
Työaika-autonomia on vaikuttanut työyhteisön työilmapiiriin positiivisesti.	0	3	4	6	3	16	
	0 %	19 %	25 %	38 %	19 %		56 %
Työaika-autonomia on lisännyt yhteistyötä työyhteisössä.	0	4	4	6	2	16	
	0 %	25 %	25 %	38 %	13 %		50 %
Työssä jaksamiseni on lisääntynyt.	0	2	4	6	5	17	
	0 %	12 %	24 %	35 %	29 %		65 %
Työmotivaationi on lisääntynyt.	0	3	6	4	4	17	
	0 %	18 %	35 %	24 %	24 %		47 %
Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on helpottunut.	0	1	2	8	6	17	
	0 %	6 %	12 %	47 %	35 %		82 %
Vapaa-ajan ja harrastusten suunnittelu on helpottunut.	0	1	2	9	5	17	
	0 %	6 %	12 %	53 %	29 %		82 %
Työstä palautuminen on parantunut.	0	5	4	4	4	17	
	0 %	29 %	24 %	24 %	24 %		47 %
Terveystilani on parantunut.	1	3	9	2	2	17	
	6 %	18 %	53 %	12 %	12 %		24 %

Kuviossa 3 on työaika-autonomian vaikutuksista lasketut indeksit. Enemmistön mielestä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä vapaa-ajan ja harrastusten suunnittelu oli helpottunut.



Kuvio 3. Työaika-autonomian vaikutusindeksit

7.3 Työntekijöiden kehitysehdotukset

Työaika-autonomian kehittämisideoina tulivat esille työvuorosuunnittelun mahdollisuus sähköisenä versiona sekä vuorossa tarvittavan henkilöstövahvuuden näkyminen työvuorolistalla. Työaika-autonomiakäytännön käyttöönottoon sekä uusien ja työhön palaavien työntekijöiden perehdyttämiseen toivottiin panostusta. Työntekijöiden mielestä työvuorojen ja vapaiden suunnittelun pitkälle tulevaisuuteen on haastavaa. Työvuorolistojen laatiminen lyhyemmälle ajalle helpottaisi suunnittelua.

Työntekijöiden mielestä kollegoiden tavoittaminen työvuorojen neuvottelua varten on ajoittain haastavaa. Omien työvuorojen ja vapaiden suunnittelua helpotaisi, mikäli yövuorot suunniteltaisiin muiden työvuorojen kanssa samaan aikaan. Keskustelua ja neuvottelua listaa tehdessä sekä tasapuolisuutta vuorojen jakautumisessa toivottiin lisää. Työaika-autonomia vaatii joustoa ja sääntöjen noudattamista kaikilta. Vastauksista nousi esille tyytyväisyys työaika-autonomiaa kohtaan. Mainittiin myös, että omista työajoista päättäminen auttaa jaksamaan.

8 Pohdinta

8.1 Tulosten tarkastelu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden tyytyväisyyttä työaika-autonomian toteutukseen ja vaikutuksiin sekä lisäksi kartoittaa työaika-autonomian kehittämiskohteita. Kyselyn ajankohtana työaika-autonomia oli ollut käytössä alle kaksi vuotta.

Työaika-autonomian käyttöönotto vaatii osastolla kehittämistyötä. Käyttöönotto edellyttää riittävän ajan varaamista, että jokaisella on tarvittavat tiedot työvuorosuunnittelusta sekä työaikojen vaikutuksista työntekijälle. (Koivumäki 2006a, 6.) Vastaajat olivat tyytymättömiä työaika-autonomian aloitukseen ja toivoivat lisäkoulutusta työvuorosuunnittelusta. Myös uusien ja työhön palaavien työntekijöiden perehdytys koettiin puutteellisenä.

Listavahdin osallistuminen työvuorosuunnitteluun oli riittävää, ja toivottiin lisää neuvottelua ja keskustelua listoja laadittaessa. Kollegan tavoittaminen neuvotte-luja varten oli ajoittain haastavaa. Koivumäen (2006a, 6 -7) mukaan työvuorois-ta voi sopia esimerkiksi sähköpostin avulla. Osastonhoitajan osallistuminen työvuorosuunnitteluun oli riittävää. Osaston yhteisiä pelisääntöjä oli riittävästi ja toivottiin jopa, ettei sääntöjä saa olla liikaa. Pelisääntöjen vaikutusmahdollisuu-teen vastaajat olivat tyytymättömiä. Osastonhoitaja voi tukea hiljaisempia työn-

tekijöitä, ja tarvittaessa tietoja voidaan kerätä kirjallisesti nimettömänä. Työaika-autonomia edellyttää myös työkuultuurin muuttamista sellaiseksi, että jokainen työntekijä uskaltaa puhua. Lisäksi väliarviointi toiminnasta ja työntekijöiden aktiivointi ovat tärkeitä.

Vastaukset työvuorosuunnitteluun varatusta ajasta jakoivat mielipiteet tasan. Työvuorolistoihin toivottiin vuoron vahvuuksien näkymistä, joka helpottaisi vuorojen suunnittelua. Kuten Koskisen ja Vokkolaisen (2010, 30) tutkimuksen tuloksissa, myös näissä tuloksissa todettiin, että suunnitellut työvuorot toteutuvat hyvin. Työvuorosuunnittelun siirtyminen osastonhoitajalta työntekijälle lisää vastuuta (Sinivaara ym. 2007, 176). Omien työvuorojen suunnittelu koettiin mielekkäänä ja omista työajoista päättäminen kannustaa jaksamaan.

Työaika-autonomian kehityskohteena vastauksissa nousi selkeästi työvuorojen jakautuminen tasapuolisesti. Sinivaaran ym. (2007) mukaan työntekijät pelkäsivät nopeiden vievän parhaat työvuorot. Tämä pelko kuitenkin väistyi, kun työntekijät huomasivat jokaisen erilaiset tarpeet ja yksilölliset ratkaisut (Sinivaara ym. 2007, 176.) Tasapuolisuuden toteutumiseen liittyy useita eri osa-alueita työaika-autonomiassa. Tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutumiseen tarvitaan selkeät pelisäännöt, tiheästi palavereja, henkilökohtaista ohjausta, avoimuutta suunnittelussa sekä etukäteen suunnittelua, esimerkiksi lomakausina. Työaika-autonomian käytäntöön ei kuulu "nopeat syö hitaat" -toiminta, vaan se edellyttää joustoa kaikilta. Lisäksi tarvitaan hyvää yhteistyötä työyhteisössä ja toimivaa keskustelukulttuuria. (Koivumäki 2006a, 6.)

Vastaajat ovat sitoutuneita työaika-autonomiaan ja haluavat jatkaa autonomista työvuorosuunnittelua. Kasanen (2001, 3) mukaan työaika-autonomia parantaa työilmapiiriä ja yhteistyötä työyhteisössä. Vastauksissa työaika-autonomian vaikutuksista vähäisimpiä olivat yhteistyön ja työmotivaation lisääntyminen sekä työstä palautumisen ja terveydentilan paraneminen. Työaika-autonomia lisää työssä jaksamista (Sinivaara ym. 2007, 178; Koivumäki 2006b, 10; Koskinen & Vokkolainen 2010, 33). Työaika-autonomian tuoma vastuu lisää motivaatiota (Heikkilä 2006, 33; Kasanen 2001, 2). Työaika-autonomia helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista sekä vapaa-ajan ja harrastusten suunnittelua

(Sinivaara ym. 2007, 177; Koskinen & Vokkolainen 2010, 26; Koivumäki 2006b, 10; Heikkilä 2006, 47). Vastaajien mielestä terveydentila ei ollut parantunut työaika-autonomian myötä.

8.2 Johtopäätökset

Vaikka työaika-autonomia on käsitteenä tuttu jo usealle hoitoalalla, sen aloittaminen kohtaa usein vastustusta ennakkoluulojen vuoksi. Tavoitteena on, että opinnäytetyö auttaa esimiehiä ja työntekijöitä tutustumaan autonomiseen työvuorosuunnitteluun ja kehittämään käytäntöä osastolla. Työaika-autonomian käyttöönotto on oltava koko työyhteisön demokraattinen päätös ja se vaatii työntekijältä ja esimieheltä suurta muutosta vanhaan totuttuun tapaan. Säännöllinen arvioiminen on tärkeää toiminnan kehittämiseksi. Kyselyn avulla osastolle saatiin tämän hetkisiä kehittämisehdotuksia. Kyselyn avulla oli mahdollista saada toimintaa arvioitua laajemmin ja saatiin tietoa työaika-autonomian tuomista vaikutuksista. Tuloksista tuli ilmi, että työaika-autonomia on osastolla toimiva käytäntö ja se oli helpottanut työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Vaikutuksiin vaikuttaa moni muukin elämän osa-alue. Esimerkiksi oman terveydentilan arvioiminen voi olla haastavaa ja kahden vuoden aikana muutoksia terveydentilaan voi tulla huolimatta työajoista. Tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutumiseen on syytä kiinnittää huomiota, koska ne vaikuttavat työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen.

8.3 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen tulee tuottaa luotettavia vastauksia tutkimuskysymyksiin, ja tutkimus kuuluu tehdä rehellisesti ja puolueettomasti (Heikkilä 2010, 29). Kvantitatiivisen tutkimuksen kokonaisluotettavuutta arvioidaan mittarin pätevyydellä ja tulosten luotettavuudella (Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2010, 152).

Tutkimuksen pätevyys eli valideetti tarkoittaa sitä, että tutkimusmenetelmä mittaa juuri sitä, mikä on tutkimuksen tavoite (Hirsijärvi ym. 2010, 231). Opinnäyte-

työn tarkoitus selvittää työntekijöiden tyytyväisyyttä työaika-autonomian toteutuksesta toteutui. Kysymyslomake oli tähän opinnäytetyöhön sopivin aineistonkeruumenetelmä. Koska kohdejoukko oli pieni, anonymi kysymyslomake mahdollisti aremmankin kertomaan mielipiteensä ja tuomaan julki omia kehitysehdotuksia. Kyselytutkimuksen kysymysten on annettava vastaus tutkimusongelmaan mittaamisen onnistumiseksi (Heikkilä 2010, 186). Tutkimusongelmiin saatiin vastaukset kysymyslomakkeen tuottamalla aineistolla.

Pätevyyden edellytys on, että mitattavat käsitteet ja muuttujat on tarkoin määriteltä (Heikkilä 2010, 30.) Ennen kysymyslomakkeen laatimista tutustuttiin laajasti aikaisempiin tutkimuksiin ja artikkeleihin. Teorian pohjalta laadittiin teemoja ja muodostettiin tutkimusongelma ja muuttujaluettelo (liite 4). Muuttujien teoreettinen lähde on tärkeää, kun laaditaan uusi mittari (Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2010, 153 – 154.)

Kysymyslomakkeen kysymysten vastausten pätevyyteen vaikuttavat vastaajan ja tutkijan eri käsitykset kysyttävästä asiasta. Jos tutkija käsittelee tuloksia oman käsityksensä mukaan, tuloksista ei tule päteviä. (Hirsijärvi ym. 2010, 232.) Aineiston keräämisessä voi esiintyä systemaattista virhettä, joka vaikuttaa tulokseen, kuten esimerkiksi vastaajien kato. Survey tutkimuksessa satunnaisvirheitä tuloksiin voivat aiheuttaa valehtelu tai muistivirheet, joiden vuoksi tutkimuksen reliabiliteetti alenee. Systemaattinen virhe voi esiintyä myös, jos vastaajat kaunistelevat tai vähättelevät kysyttyä asiaa. (Heikkilä 2010, 187.)

Kyselyn vastausaika ajoittui lomakaudelle. Tämän vuoksi yhdessä osastonhoitajan kanssa päätettiin vastausajaksi neljä viikkoa. Neljän viikon vastausaika mahdollisti sen, että kaikki ehtisivät vastata kyselyyn lomasta huolimatta. Vaikka vastausaikaa jatkettiin kahdella viikolla, vastausprosentti jäi edelleen odotettua alhaisemmaksi.

Tulosten luotettavuus eli reliabiliteetti tarkoittaa tulosten tarkkuutta, jolloin tulokset eivät ole sattumanvaraisia. Luotettava tutkimus on toistettavissa, ja se antaa samanlaiset tulokset. Luotettavuutta heikentäviä virheitä voi tapahtua aineistoa

kerätessä, syötettäessä, käsiteltäessä ja tulosten tulkinnassa (Heikkilä 2010, 30.) Aineisto tarkastettiin usean kerran ennen tulosten analysointia.

PKSSK:n ohjeistaa opinnäytetyön tekoa siten, että hoitotyön perustutkinnon opinnäytetyöt ovat yleensä toiminnallisia eikä pääsääntöisesti aineistoa kerätä henkilökunnalta (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2011). Opinnäytetyö on PKSSK:n toimeksianto kyselytutkimuksesta työntekijöille. Tutkimuslupa (liite 6) haettiin klinikan ylihoitajalta. Tutkimuslupahakemus, tutkimussuunnitelma, saatekirje (liite 5) ja aineiston keruulomake (liite 4) toimitettiin opetuskoordinaattorille. Hän toimitti hakemuksen osaston osastonhoitajalle, joka käsitteli ja valmisti lupahakemuksen tutkimusluvan myöntämistä varten. Tutkimusluvasta tehtiin hallinnollinen päätös (liite 6), ja se toimitettiin käsittelijän toimesta opinnäytetyöntekijälle. Tämän jälkeen suoritettiin kysely. Valmis opinnäytetyö toimitetaan opetuskoordinaattorille, ja hän toimittaa sen osastolle. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2011.) Opinnäytetyötä tehdessä pidettiin palavereita toimeksiantajan kanssa ja esiteltiin kysymyslomakkeen sisältöä. Tulokset esiteltiin osastokokouksessa tammikuussa 2013 toimeksiantosopimuksen mukaisesti.

Tutkijan on tunnettava yleisesti hyväksytyt tutkimuseettiset periaatteet ja toimitettava niiden mukaisesti. Tutkijan on noudatettava hyvää tieteellistä käytäntöä, johon kuuluu rehellinen ja huolellinen toiminta tutkimustyössä, tieteellisen tutkimuksen menetelmien ja arviointimenetelmien tunteminen sekä muiden tutkijoiden työn kunnioittaminen. Lisäksi hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkimus on tehty tieteellisten vaatimusten mukaisesti, tutkimusryhmä on tehnyt sopimuksen asemasta ja oikeuksista sekä rahoituslähteet ja muut sidonnaisuudet ilmoitetaan julkaistaessa tutkimusta. (Hirsijärvi ym. 2010, 23 - 24.) Opinnäytetyössä ei mainita osaston nimeä toimeksiantosopimuksen mukaisesti. Opinnäytetyössä on käytetty sekundaarilähdettä, joka oli toimeksiantajan suosittelema. Se sisälsi opinnäytetöihin tarvittavaa keskeistä tietoa jota ei ollut resurssien puitteissa mahdollista saada muualta ja täten valittiin käytettäväksi.

8.4 Oppimisprosessin tarkastelu

Opinnäytetyön aihe oli mielenkiintoinen tulevana hoitotyön vuorotyöntekijänä. Toimeksiantaja antoi aiheen, joten opinnäytetyön sisällön laadin itsenäisesti teorian tietojen perusteella. Käytin aikaa runsaasti menetelmän opettelemiseen, että se toisi halutut tiedot. Kysymyslomakkeen laatiminen oli haastavaa. Opettelin itsenäisesti kysymyslomakkeen laadintaa ja ajoittain olisin kaivannut enemmän ohjausta. Kysymyslomakkeen avulla sain tarkoituksen mukaista aineistoa. Olen oppinut hyvin paljon tutkimuksen tekemisestä ja tässä vaiheessa voin todeta, että olen oppinut hyvät perustiedot tutkimusmenetelmistä ja osaan hakea tietoa hyvin kriittisesti. Kehittämisideana tukisin ajatusta, että tämän kaltaiset tutkimukset tehtäisiin parityönä. Pari antaisi toisen näkökulman työhön sen edetessä, joka olisi tärkeää esimerkiksi kysymyslomaketta laadittaessa.

8.5 Jatkotutkimusehdotus

Jatkotutkimusehdotuksena on, että kysely tehtäisiin uudelleen noin vuoden kuluessa. Tätä ennen osasto kävisi kehittämis ehdotukset läpi ja tekisi mahdolliset muutokset työaika-autonomiakäytäntöön. Uudella kyselyllä saataisiin tietoa työaika-autonomian toteutuksen ja vaikutusten tyytyväisyydestä pidemmällä aikavälillä. Toivon, että laatimaani kysymyslomaketta voidaan käyttää jatkossakin.

Lähteet

- Ala-Mursula L., Vahtera J., Kivimäki M., Kevin M.V. & Pentti J. 2001. Employee worktime control and health. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.
<http://herkules.oulu.fi/isbn9514282183/isbn9514282183.pdf>.
1.9.2011.
- Hakola, T. & Kalliomäki - Levanto, T. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkilä, A. 2006. Yhteisöllisyys työaika-autonomiata toteuttavissa työyksiköissä työntekijöiden kokemana. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu01178.pdf>.
2.9.2011.
- Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. 2006. Mistä työaika-autonomia on lähtenyt liikkeelle? Helsinki.
<http://www.hus.fi/default.asp?path=1,28,820,2179,14961,15027>.
15.3.2012.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen - Julkunen, K. 2010. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOY Pro.
- Kanste, O. 2005. Suomalaishoitajien työuupumus kansainvälisessä vertailussa. Hoitotiede 18 (5), 233-244.
- Kasanen, R. 2001. Jorvin työaika-autonomiahankkeet. Espoo: Jorvin sairaala/Espoon kaupunki.
<http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/kehittamishankkeet/h88%20loppurap.htm>. 15.5.2012.
- Keva. 2011. Helsinki. Kunta-alan eläkepoistumaennuste 2012-2030.
<http://www.keva.fi/fi/julkaisut/Sivut/tilastojulkaisut.aspx>. 9.1.2012.
- Koivumäki, M. 2006a. Työaika-autonomian käyttöönoton Työkirja. Helsinki: HUS. <http://www.hus.fi/default.asp?path=1,28,820,2179,14961>.
15.5.2012.
- Koivumäki, M. 2006b. Loppuraportti Työaika-autonomia –projekti 10/2005- . 5/2006. Helsinki: HUS.
<http://www.hus.fi/default.asp?path=1,28,820,2179,14961>.
15.5.2012.
- Koskinen, M. & Vokkolainen, M. 2010. Työaika-autonomialla kohti työhyvinvointia. Tampereen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Theseus. Suomi.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21558/Koskinen_Miia_Vokkolainen_Milla.pdf?sequence=2. 2.9.2011.
- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. 2012. KVTES 2012-2013. Helsinki.
<http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/sopimukset/kvtes/Sivut/default.aspx>. 15.3.2012.
- Osastonhoitaja. 2012. PKSSK. Haastattelu 3.4.2012.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2011. Hoitotyön toimeksiannot ja tutkimusluvut. Joensuu.
<http://www.pkssk.fi/opinnaytetyot-ja-tutkimusluvut>. 15.5.2012.

- Sinivaara, M., Kasanen, R., Koivumäki, M. & Hakola, T. 2007. Työaika-autonomia lisäsi hyvinvointia hoitotyössä. *Työ ja ihminen* 21 (2), 173-181.
http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tyojaiihminen_2_2007.pdf. 15.5.2012.
- Tehy. 2012. Tehy: Kuntien kilpailu hoitohenkilökunnasta kiihtyy. Tehy.
<http://www.tehy.fi/medialle/tiedotteet/?x62398=23378177>. 18.12.2012.
- Työaikadirektiivi 88/2003.
- Työaikalaki 605/1996.
- Työministeriö. 2003. Työssä jaksamisen ohjelma. Helsinki.
<http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/index.htm>. 15.5.2012.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.

Toimeksiantosopimus



OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIAOTOSOPIMUS

Toimeksiantaja	
Organisaation nimi:	PKSSK,
Toimeksiantajan edustaja:	
Osoite:	Tikkamäentie 16, 80210 Joensuu
Puhelinnumero:	013- 171
Sähköposti:	@pkssk.fi

Opiskelijan/opiskelijoiden tiedot	
Koulutusohjelma:	Hoitotyön koulutusohjelma
Opiskelijanumero(t) ja nimi(et):	1000051 Mari Hirvonen
Puhelinnumero:	
Sähköposti:	mari.s.hirvonen@edu.pkamk.fi

Toimeksiantajan sitoumukset	
Toimeksiantaja tukee opiskelijaa opinnäytetyön suorittamisessa antamalla työn suorittamiseen tarvittavia tietoja ja sisäisiä aineistoja tarpeelliseksi katsomallaan tavalla. Toimeksiantaja vastaa opinnäytetyön määrällisestä tutkimuksesta aiheutuvista kustannuksista, joita ovat kopiointi- ja postituskulut. Osaston nimi saa olla opinnäytetyössä esillä. muutos 31.5-12	

Opiskelijan sitoumukset	
Opiskelija laatii toimeksiantona määrällisen kyselytutkimuksen Työaika-autonomian käytön tyytyväisyydestä osaston henkilökunnalle toimeksiantajan käyttöön. Toimeksiantaja saa oikeudet käyttää tutkimussuunnitelmaa, tutkimusaineistoa ja sen tuloksia sisäisessä kehitystyössään. Kyselyn toteutuminen osastolla kesä-heinäkuu 2012 ja opinnäytetyö on valmis joulukuussa 2012.	

Opinnäytetyön ohjaus PKAMK:ssa	
Ohjaaja(t):	Soile Palosuo

Opinnäytetyön julkisuus	
Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se voidaan julkaista Theseus-verkkokirjastossa.	

Allekirjoitukset	
Päiväys 31.5.2012	Opiskelijan allekirjoitus ja nimenselvennys Mari Hirvonen
Päiväys 31.5.2012	Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys

Kirjallisuushaku

Tekijät	Tarkoitus	Alnelsto	Keskeiset tulokset
Ala-Mursula L., Vahtera J., Kivimäki M., Kevin M.V., Pentti J. 2001	Työaikojen merkitys terveydelle	Väitöskirja, kvantitatiivinen tutkimus	huono työaikojen hallinta ennusti naisilla huonoksi koettua terveyttä, hyvä työaikojen hallinta vähensi työstressiin liittyviä sairauspoissaoloja
Heikkilä, A. 2006	työaika- autonomian toteutuksen arviointi	Pro gradu, kvalitatiivinen, haastattelututkimus	lisäsi; työntekijöiden vastuuta ja yhteisvastuullisuutta, vastuu lisäsi motivaatiota ja oli palkitsevaa, lisäsi hyvinvointia, mahdollisti paremmin työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen, lisäsi työntekijän ja osastonhoitajan yhteistyötä, ilmeni sitoutumattomuutta työyhteisöön ja oman edun tavoittelua
Kanste, O. 2005	Työuupumuksen esiintyminen hoitohenkilöstöllä	Artikkeli, postikysely	työuupumusta noin puolella, syyt: nuori ikä, epäsäännöllinen kolmivuorotyö ja esimiesasemassa työskentely, esimiehen osallistuminen perustyöhön suojelee työuupumuksesta
Kasanen, R. 2001.	Työaika-autonomia kokemuksena, vaikutusten arviointi	Hanke, kvantitatiivinen tutkimus	Kehitettiin Jorvin työaika-autonomiamalli, vaikutukset: helpottaa; työssä jaksamista, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, töiden mielekäsistä järjestämistä, oman työn tekemistä. Lisää; vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön, työn tuloksellisuutta, työnteon mielekkyyttä ja työhaluja. Hyvä; perheen kannalta, vaihtelua elämään uusilla työajoilla, parantaa työpaikan ilmapintaa, vähentää työn henkistä rasitavuutta, työtahtia ja kiirettä, yhteistyö paranee-työntekijöiden ja osaston henkilöstön kanssa, pystyy paremmin vastaamaan potilaiden toiveisiin vastaanottoajasta
Kolmumäki, M. 2006.	Työaika-autonomia -mallin tuottelustaminen	Projekti, kysely	Työaika-autonomian kehittämisessä keskeistä; systemaattinen kehittäminen, vertaistuki ja yhteistyö. Käyttöönnotossa tärkeää; ohjeistus, koulutus, resurssit kuntoon, varattava aikaa, koko osaston sitoutuminen. Työntekijöiden kokemukset kehittämisestä; mielekässtä ja mahdollisuus vaikuttaa oman työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa-edistää työssä jaksamista, odotettiin parantavan yhteisöllisyyttä. Huoli: miten aika riittää oppimiseen ja suunnitteluun, oikeudenmukaisuuden toteutuminen, koulutus (KVETES) hyödyllinen.
Koskinen, M. & Vokkolainen, M. 2010.	Työaika- autonomian käyttöönotto ja vaikutusten arviointi	YAMK opn, kvantitatiivinen	Työaika-autonomia vaikutukset: oma hyvinvointi ja jaksaminen, harrastusmahdollisuudet paranivat, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen työhön helpottui. Toteutus: pelisäännöt tärkeä ja niihin sitoutuminen, koulutus tärkeä, työvuorotoiveet mietittiin ennen listan tekoa, toiveet toteutuivat hyvin tai paremmin kuin ennen TAA, työvuorot ja kalautuivat oikeudenmukaisesti, lisää sitoutumista, työvuoroja suunnitellaan mielellään, ilmapintaa huonontunut-ristiriitojen käsittely vähäistä(kehitysprosessi kesken), listankokoajan muutokset vähäisiä(tytyväisiä), halu jatkaa TAA
Sinivaara, M., Kasanen, R., Kolmumäki, M. & Hakola, T. 2007.	Työaika- autonomian vaikutusten arviointi	Artikkeli, hanke, kyselytutkimus	esimiehen rooli muuttui; työntekijät olivat mukana päätösten teossa, kehittämisessä tärkeä säännölliset kehittämispaaverit, haasteellista työntekijöiden vaihtuvuus, pelättiin nopeiden vieraan parhaat työvuorot kunnes huomattiin jokaisen erilaiset tarpeet, haasteellista oikeudenmukaisen toimintatavan luominen, opittiin ottamaan huomioon muut työntekijät ja tekemään yksilöllisiä ratkaisuja. Vaikutukset: työssä jaksaminen, työstä palautuminen, työn ja perhe-elämän sekä työn ja harrastusten yhteensovittaminen paranivat merkittävästi, omien vuorojen suunnittelu vaikutti myönteisesti työssä ja vapaa-ajan.

Muuttujaluettelo

1. Mielipiteet työaika-autonomian toteutuksesta

nro	Muuttujan nimi	Lähde
1	alkuinfo	Koivumäki 2006; Koskinen & Vokkolainen 2010
2	työvuorosuunnittelun koulutus	Koivumäki 2006; Koskinen & Vokkolainen 2010
3	listavahdin osallistuminen	Koskinen & Vokkolainen 2010
4	osastonhoitajan osallistuminen	Koivumäki 2006; Heikkilä 2006
5	pelisääntöjen riittävyys	Koskinen & Vokkolainen 2010
6	vaikutusmahdollisuus pelisääntöihin	Koskinen & Vokkolainen 2010
7	työvuorosuunnitteluun varattu aika	Koivumäki 2006; Koskinen & Vokkolainen 2010
8	työvuorojen toteutuminen	Koskinen & Vokkolainen 2010
9	työvuorojen jakautumisen tasapuolisuus	Koskinen & Vokkolainen 2010; Sinivaara ym. 2007
10	työvuoromuutosten oikeudenmukaisuus	Koskinen & Vokkolainen 2010
11	omien työvuorojen suunnittelun halukkuus	Koskinen & Vokkolainen 2010
12	sitoutuminen	Koskinen & Vokkolainen 2010; Koivumäki 2006; Heikkilä 2006
13	työaika-autonomian jatkaminen	Koskinen & Vokkolainen 2010

2. Mielipiteet työaika-autonomian vaikutuksista

14	työilmapiiri	Kasanen 2001; Koskinen & Vokkolainen 2010
15	yhteistyö	Kasanen 2001
16	työssäjaksaminen	Kasanen 2001; Sinivaara ym. 2007; Koskinen & Vokkolainen 2010; Koivumäki 2006
17	motivaatio	Heikkilä 2006; Kasanen 2001
18	työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	Sinivaara ym. 2007; Koskinen & Vokkolainen 2010; Koivumäki 2006; Heikkilä 2006
19	vapaa-ajan harrastusten suunnittelu	Koskinen & Vokkolainen 2010; Heikkilä 2006
20	työstä palautuminen	Sinivaara, Kasanen, Koivumäki & Hakola 2007; Koskinen & Vokkolainen 2010
21	terveydentila	Ala-Mursula, Vahtera, Krivmäki, Kevin & Pentti 2001
22	kehittämisehdotukset	
23	vapaa sana	

Kysymyslomake

TYTYVÄISYYS TYÖAIKA-AUTONOMIAAN - KYSYMYSLOMAKE

Ympyröi omaa kokemustasi parhaiten kuvaava numero seuraaviin väittämiin työaika-autonomian toteutuksesta ja sen vaikutuksista. Numeroiden merkitykset:

0 = en ole osallistunut, 1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä,
4 = melko samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

Mielipiteeni työaika-autonomian toteutuksesta	en ole osallistunut	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. Työaika-autonomian aloitusinfo oli riittävä	0	1	2	3	4	5
2. Olen saanut riittävästi koulutusta työvuorosuunnitteluun	0	1	2	3	4	5
3. Listavahdin osallistuminen työvuorosuunnitteluun on riittävää		1	2	3	4	5
4. Osastonhoitajan osallistuminen työvuorosuunnitteluun on riittävää		1	2	3	4	5
5. Yhteisiä työvuorosuunnittelun pelisääntöjä on riittävästi		1	2	3	4	5
6. Minulla on vaikutusmahdollisuus yhteisiin pelisääntöihin		1	2	3	4	5
7. Työvuorosuunnitteluun on varattu riittävästi aikaa		1	2	3	4	5
8. Suunnittelemani työvuorot toteutuvat		1	2	3	4	5
9. Työvuorot jakautuvat tasapuolisesti		1	2	3	4	5
10. Työvuoromuutokset ovat oikeudenmukaisia		1	2	3	4	5
11. Suunnittelen omat työvuoroni mielelläni		1	2	3	4	5
12. Olen sitoutunut autonomiseen työvuorosuunnitteluun		1	2	3	4	5
13. Haluan jatkaa autonomista työvuorosuunnittelua		1	2	3	4	5

Mielipiteeni työaika-autonomian vaikutuksista	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
14. Työaika-autonomia on vaikuttanut työyhteisön työilmapiiriin positiivisesti	1	2	3	4	5
15. Työaika-autonomia on lisännyt yhteistyötä työyhteisössä	1	2	3	4	5
16. Työssä jaksamiseni on lisääntynyt	1	2	3	4	5
17. Työmotivaationi on lisääntynyt	1	2	3	4	5
18. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on helpottunut	1	2	3	4	5
19. Vapaa-ajan ja harrastusten suunnittelu on helpottunut	1	2	3	4	5
20. Työstä palautuminen on parantunut	1	2	3	4	5
21. Terveystilani on parantunut	1	2	3	4	5
22. Miten kehittäisit työaika-autonomiia osastollasi? Voit jatkaa kirjoitustasi paperin toiselle puolelle.					

.....

.....

.....

23. Mitä muuta haluat sanoa työaika-autonomiasta? Voit jatkaa kirjoitustasi paperin toiselle puolelle.

.....

.....

.....

Kiitos osallistumisestasi!

Saatekirje**Hyvä osaston työntekijä!**

Olen sairaanhoitajaopiskelija Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä kokemuksistanne työaika-autonomian käytöstä osastollanne. Toteutan opinnäytetyön Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän toimeksiantona. Tarkoitukseni on selvittää Teidän mielipiteitä työaika-autonomian käytöstä sekä minkälaisia vaikutuksia työaika-autonomia on Teille tuonut. Tuloksia käytetään osastonne työaika-autonomian kehittämiseen. Pyydän Teitä ystävällisesti vastaamaan oheiseen kyselyyn ja palauttamaan sen suljetussa kirjekuoressa kansliassa sijaitsevaan vastauslaatikkoon. Kyselyyn vastataan nimettömänä. Vastaukset käsitellään niin, ettei vastaaja ole niistä tunnistettavissa. Vastausaikaa Teillä on **heinäkuun 2012 loppuun**. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Toivon että kiinnostuitte vastaamaan, vastauksenne on tutkimuksen ja jatkokehittämisen kannalta tärkeä! Mikäli Teille tulee kysyttävää, ohessa sähköpostiosoitteeni jonka kautta saatte minuun yhteyden. Vastaan kaikkiin kysymyksiin mielelläni.

Kiitos vastauksestasi!

Mari Hirvonen

Sairaanhoitajaopiskelija PKAMK

mari.s.hirvonen@edu.pkamk.fi

4.6.2012

Tutkimuslupa

Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä	Päätöspöytäkirja	1 (2)
Operatiivisen kliinikkaryhmä	Tutkimuslupapäätös	
Ylihoitaja operatiivisen hoitotyö	19.06.2012	3 g

Tutkimusluvun myöntämisen Tyytyväisyys työaika-autonomiaan -opinnäytetyön tekemistä varten / Mari Hirvonen

Selestus asiasta Sairaanhoitajaopiskelija Mari Hirvonen anoo tutkimuslupaa opinnäytetyön tekemistä varten aiheena Tyytyväisyys työaika-autonomiaan. Aihe on PKSSK:n toimintakanto. Kyseessä on kvantitatiivinen kyselytutkimus PKSSK:n osastolle, jolla työaika-autonomia on ollut käytössä lokakuusta 2010. Tutkimus on tarkoitus suorittaa operatiivisen kliinikkaryhmän luokassa heinäkuun 2012 aikana. Osastohoitaja puoltaa tutkimusluvun myöntämistä.

Päätös Myöntään tutkimusluvun Mari Hirvosen opinnäytetyön tekemistä varten. Valmis opinnäytetyö tulee toimittaa opetuskoordinaattori Kaisa Lestikaiselle Pohjois-Karjalan keskussairaalassa.

Lain, asetuksen tai kansallisen säätönsä kohta, johon päätös perustuu

Kuntayhtymän johtosääntö 14 §

Allekirjoitus ja virka-asema

Soili Särmä
Ylihoitaja operatiivinen hoitotyö

Tiedokanto Annettu postin kuljetettavaksi 20.6.2012
Tiedoksi Mari Hirvonen,
opetuskoordinaattori Kaisa Lestikainen
Tiedokantaaja Anne Karhu
Otto-ohje Yhtymähallitus

Avointen kysymysten vastaukset

22. Miten kehittäisit työaika-autonomiia osastollasi?

Sähköisenä versiona jolloin päivittyi virheittä?	sähköinen versio
Alkuun olisi pitänyt panostaa enemmän, nyt toimii hyvin mielestäni	alkuun panostaminen
ok!	
Minun mielestäni voitaisiin palata entiseen systeemiin, jossa joku tekee työvuorot toivomukset huomioon ottaen	paluu vanhaan systeemiin
Listat menevät liian pitkälle tulevaisuuteen	pitkät listat
Ongelma-aikoja kesäloma-ajat. Listat hirvittävän pitkälle, ei voi tietää syksyn menoja kesäkuussa. Joskus hankala tavoittaa ihmisiä ja neuvotella muutoksista.	loma-ajat, pitkät listat, kollegan tavoittaminen neuvotteluun
3-vuorotyössä listojen suunnittelussa listavahdin osuus ei juuri näy osastollamme -> tietyille päville on "tunkua", mutta toisista vuoroista puuttuu henkilökuntaa -> olisi hyvä tietää etukäteen, mihin vuoroihin tarvitaan minkälainen vahvuus (esim. juhlapyhät yms)	listavahti-neuvottelu, vuorojen vahvuus esille
Listakohtaista keskustelua vuoroista ja vuorojen vaihtomahdollisuutta listan valmistusvaiheessa	enemmän keskustelua ja neuvottelua
Samat säännöt kaikille, ei niin , että jotkut päättää mielivaltaisesti asioista ja muut joustaa. Ei liikaa sääntöjä.	tasapuolisuutta, joustoa kaikilta

23. Mitä muuta haluat sanoa työaika-autonomiasta

Koska yövuorot on lyötävä lukkoon ajoissa vaikeutuu joiltakin osin suunnitelmallisuus (koska yöt määräävät vapaat)	yövuorojen suunnittelu -> vuorojen & vapaiden suunnittelu
Hyvä juttu, erinomainen! :) Älkää vaan luopuko tästä!	ei saa luopua
Hyvä asia, kannustaa jaksamaan tietyllä tavalla, kun saa päättää työajoista.	kannustaa jaksamaan
1. kysymys alkuinfosta on ok, mutta todellisuudessa ohjeet muuttuivat autonomisen työvuorosuunnittelun aloittamisen jälkeen useaan kertaan ensimmäiset listojen jälkeen kokemusten mukaan..	muutoksia tulee kokemuksen myötä
Listat menevät useita kuukausia eteenpäin, joten tulevaisuutta ei voi tietää! Vuorojen vaihto ei aina onnistu.	pitkät listat, vuorojen vaihto
Joskus myös ns. nopeat syövät hitaat eli viimeisenä kun tekee listoja tahtoo automaattisesti jäädä ns. jämävuorot ja listoista näin tulla huonot.	nopeat syö hitaat
Hyvä asia, joustoa vaatii kuitenkin kaikilta henkilökuntaan kuuluvilta	vaatii joustoa kaikilta
Omalla osastolla voisi kiinnittää enemmän huomiota uusien työntekijöiden ja pitkään työstä poissaolleiden työntekijöiden perehdyttämiseen työaika-autonomiiaan.	uusien ja palaavien perehdyttäminen
Tyytyväinen. Aikaa on monesti työn ohessa liian vähän paneutua.	suunnittelu aika
Hyvä juttu, kunhan toimii tasapuolisesti.	lisää tasapuolisuutta